

CORTE DI CASSAZIONE – Sentenza 07 ottobre 2013, n. 22791

Lavoro – Licenziamento per giusta causa – Contrasto con i più basilari principi di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto di lavoro

Svolgimento del processo

La Corte d'appello di Napoli ha rigettato l'appello proposto da S. S. avverso la sentenza di primo grado, che aveva a sua volta rigettato la domanda del ricorrente diretta ad ottenere l'accertamento della illegittimità del licenziamento intimatogli dalla società Poste a seguito della contestazione di una serie di addebiti attinenti all'inadempimento dell'obbligo della consegna della posta destinata a persone residenti nella zona di competenza del lavoratore. A tali conclusioni la Corte territoriale è pervenuta, dopo aver rigettato le eccezioni sollevate dal ricorrente in ordine alla tardività della costituzione in giudizio della società Poste, alla mancanza di prova dell'affissione del codice disciplinare e alla tempestività della contestazione disciplinare, ritenendo che la sussistenza degli addebiti avesse trovato piena conferma nelle deposizioni dei testi escussi nel corso del giudizio di primo grado.

Avverso tale sentenza propone ricorso per cassazione S. S. affidandosi a cinque motivi di ricorso cui resiste con controricorso la società Poste Italiane spa.

Il ricorrente ha depositato memoria ai sensi dell'art. 378 c.p.c.

Motivi della decisione

1.- Con il primo motivo si denuncia violazione degli artt. 669 quater, 416 e 164 c.p.c, 5 della legge n. 604/66, nonché vizio di motivazione, con riferimento alla statuizione con la quale la Corte territoriale ha ritenuto di respingere l'eccezione di tardività della costituzione in giudizio della società Poste Italiane – e, quindi, di decadenza dalla prova dalla stessa dedotta – sul rilievo che la società risultava ritualmente costituita nel giudizio di primo grado sia in relazione alla fase cautelare che per quella di merito.

2.- Con il secondo motivo si denuncia violazione degli artt. 7 della legge n. 300/70, 2094, 2104, 2105 e 2106 c.c, nonché vizio di motivazione, censurando la sentenza impugnata per aver ritenuto che nel caso di specie, ai fini della validità della contestazione dell'addebito, non fosse necessaria la previa affissione del codice disciplinare.

3.- Con il terzo motivo si denuncia violazione degli artt. 7 della legge n. 300/70, 115 e 416 c.p.c, 2697 c.c, nonché vizio di motivazione, censurando la decisione della Corte territoriale nella parte in cui i giudici d'appello hanno ritenuto che non fosse stato violato da parte della società il principio di tempestività della contestazione dell'addebito disciplinare.

4.- Con il quarto motivo si denuncia violazione degli artt. 231, 244, 353, 115 e 116 c.p.c., 5 della legge n. 604/66, 7 della legge n. 300/70, nonché vizio di motivazione, censurando la sentenza impugnata per aver ritenuto provati i fatti oggetto della contestazione disciplinare sulla base di testimonianze de relato, rimaste prive di validi elementi di riscontro e sostanzialmente inattendibili.

5.- Con il quinto motivo si denuncia violazione degli artt. 1175, 1375, 2119 e 2106 c.c., 52 e 53 del c.c.n.l. del 11.7.2003, nonché vizio di motivazione, per non avere la Corte territoriale tenuto conto che l'assenza di precedenti disciplinari e lo stato di prostrazione psichica in cui versava il ricorrente all'epoca dei fatti per cui è causa avrebbero dovuto portare ad escludere l'intenzionalità dei comportamenti che gli erano stati

contestati e per non aver ritenuto, comunque, anche alla luce dei suddetti elementi, che la sanzione del licenziamento si rivelava del tutto sproporzionata rispetto alla effettiva gravità dell'infrazione contestata.

6.- Il primo motivo è infondato.

Come risulta dalla narrativa della sentenza impugnata, il ricorrente aveva proposto ricorso ex art. 414 c.p.c. e contestuale istanza di provvedimento cautelare (la proposizione di tale istanza, unitamente alla domanda di merito, è ritenuta valida dalla giurisprudenza di questa Corte, costituendo essa, benché non espressamente prevista dalla legge, una delle possibili forme di richiesta di provvedimenti cautelari in corso di causa: cfr. ex multis Cass. n. 4879/86, Cass. n. 47/84).

A seguito della proposizione del ricorso, contenente anche l'istanza di provvedimento cautelare, il Tribunale ha fissato l'udienza di comparizione delle parti per la trattazione del ricorso cautelare e l'udienza di discussione ex art. 415, secondo comma, c.p.c. per la trattazione della causa nel merito. La società si è regolarmente costituita sia per la trattazione del ricorso cautelare che per la discussione della causa nel merito, depositando tempestivamente due diverse memorie, sicché non si è verificata alcuna decadenza.

7.- Anche il secondo motivo deve ritenersi infondato. La Corte di merito si è, infatti, uniformata al principio di diritto ripetutamente enunciato da questa Corte (cfr. ex plurimis Cass. n. 27104/2006, Cass. n. 19306/2004) secondo cui la pubblicità del codice disciplinare, necessaria, in ogni caso, al fine della validità delle sanzioni disciplinari conservative, non è necessaria al fine della validità del licenziamento disciplinare, qualora il licenziamento sia intimato per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, come definiti dalla legge, mentre è necessaria qualora lo stesso licenziamento sia intimato per specifiche ipotesi giustificatrici del recesso previste da normativa secondaria collettiva o legittimamente posta dal datore di lavoro. Questa Corte ha altresì precisato (cfr. Cass. n. 16291/2004) che ai fini della validità del licenziamento intimato per ragioni disciplinari non è necessaria la previa affissione del codice disciplinare in presenza della violazione di norme di legge e comunque di doveri fondamentali del lavoratore, riconoscibili come tali senza necessità di specifica previsione; ne consegue che i comportamenti del lavoratore costituenti gravi violazioni dei doveri fondamentali – come, ad es., quelli della fedeltà e del rispetto del patrimonio e della reputazione del datore di lavoro – sono sanzionabili con il licenziamento disciplinare a prescindere dallo loro inclusione o meno all'interno del codice disciplinare, ed anche in difetto di affissione dello stesso, purché siano osservate le garanzie previste dall'art. 7, commi secondo e terzo, della legge n. 300 del 1970.

8.- Nella specie, come ha correttamente osservato la Corte territoriale, in presenza di comportamenti idonei a costituire gravi violazioni dei doveri fondamentali del lavoratore (e così degli obblighi connessi alla regolarità del servizio della consegna della posta, che costituisce evidentemente il nucleo essenziale della prestazione lavorativa del portalelettere), non sussisteva alcun onere di predisposizione del codice disciplinare a carico del datore di lavoro, dovendo pertanto escludersi ogni rilevanza della mancata affissione prevista dall'art. 7 della legge n. 300 del 1970.

9.- E' infondato anche il terzo motivo. Questa Corte ha già precisato che il principio della immediatezza della contestazione dell'addebito e quello della tempestività del recesso datoriale, la cui ratio riflette l'esigenza di osservanza della regola di buona fede e correttezza nell'attuazione del rapporto di lavoro, devono essere intesi in senso relativo, potendo essere compatibili con un intervallo necessario, in relazione al caso concreto e alla complessità dell'organizzazione del datore di lavoro, per un'adeguata valutazione della gravità dell'addebito mosso al dipendente e della validità o meno delle giustificazioni da lui fornite; in ogni caso, l'accertamento della violazione di tale principio spetta al giudice di merito ed è insindacabile in sede di legittimità se congruamente motivato (cfr. ex plurimis Cass. n. 29480/2008, Cass. n. 22066/2007, Cass. n. 14115/2006).

10.- In particolare, il requisito in esame è compatibile con un intervallo di tempo necessario per l'accertamento e la valutazione dei fatti contestati, specie quando il comportamento del lavoratore consista in una serie di fatti convergenti in una unica condotta ed implichi, pertanto, una valutazione globale ed unitaria; in tal caso l'intimazione del licenziamento può seguire l'ultimo di questi fatti, anche ad una certa distanza temporale dai fatti precedenti (Cass. n. 7983/2008, Cass. n. 282/2008, Cass. n. 22066/2007, Cass. n. 18711/2007, Cass. n. 3948/2000).

11.- Rileva, inoltre, l'avvenuta conoscenza da parte del datore di lavoro della situazione contestata, e non l'astratta percettibilità o conoscibilità dei fatti stessi (Cass. n. 23739/2008, Cass. n. 21546/2007).

12.- E' stato altresì precisato (Cass. n. 5308/2000) che il requisito dell'immediatezza della contestazione è posto a tutela del lavoratore ed inteso a consentirgli un'adeguata difesa, onde il ritardo nella contestazione può costituire un vizio del procedimento disciplinare solo ove sia tale da determinare un ostacolo alla difesa effettiva del lavoratore, tenendo anche conto che il prudente indugio del datore di lavoro, ossia la ponderata e responsabile valutazione dei fatti, può e deve precedere la contestazione anche nell'interesse del prestatore di lavoro, che sarebbe palesemente colpito da incolpazioni avventate o comunque non sorrette da una sufficiente certezza da parte del datore di lavoro (Cass. n. 1101/2007, Cass. n. 241/2006).

13.- Nel caso di specie, la Corte d'appello ha ritenuto, confermando anche su questo punto la sentenza di primo grado, che la contestazione degli addebiti – effettuata in data 17.10.2006, a seguito di una indagine ispettiva conclusasi in data 22.9.2006, dopo che nella borsa del lavoratore era stata rinvenuta (in data 25.7.2006) la corrispondenza soppressa e/o manomessa oggetto della contestazione – avesse rispettato il principio di immediatezza della contestazione, così come altrettanto tempestiva doveva ritenersi l'intimazione del licenziamento, intervenuta in data 17.11.2006, dopo che il lavoratore aveva fatto pervenire le proprie giustificazioni con lettera del 21.10.2006 ed era stato sentito, con l'assistenza del proprio rappresentante sindacale in data 24.10.2006, e tale plausibile valutazione, che tiene correttamente conto anche della pluralità dei fatti contestati e della necessità di un ponderata valutazione dei relativi accertamenti, non è censurabile nel giudizio di legittimità. Al riguardo va rimarcato ancora come il principio della immediatezza della contestazione dell'addebito e quello della tempestività del recesso datoriale devono essere intesi in senso relativo, restando comunque riservata al giudice del merito la valutazione delle circostanze di fatto che in concreto giustificano o meno il ritardo (cfr. la giurisprudenza sopra citata, cui adde Cass. n. 16291/2004), tenendo sempre fermo che, ai fini del riscontro dell'esistenza del requisito in esame, rileva, come detto, l'avvenuta conoscenza da parte del datore di lavoro della situazione contestata e non l'astratta percettibilità o conoscibilità della stessa.

14.- Il quarto motivo deve ritenersi inammissibile giacché le critiche formulate dal ricorrente -lungi dall'indicare le ragioni per cui determinate affermazioni in diritto contenute nella sentenza gravata debbano ritenersi in contrasto con le norme delle quali viene denunciata la violazione o dal denunciare lacune o effettive contraddizioni logiche nella motivazione che sorregge l'accertamento di fatto sul quale è fondata la decisione impugnata – si risolvono, in realtà, nella prospettazione -inammissibile in questa sede – di una diversa ricostruzione dei medesimi fatti e nella richiesta di una rivalutazione del giudizio di merito, che resta preclusa in questa sede di legittimità ove non si configuri l'omessa o insufficiente considerazione di fatti decisivi, ovvero il mancato rispetto della soglia di plausibilità logica delle argomentazioni adottate a sostegno della decisione.

15.- Al riguardo, deve ribadirsi che, come è stato più volte affermato da questa Corte, la deduzione di un vizio di motivazione della sentenza impugnata con ricorso per cassazione conferisce al giudice di legittimità non il potere di riesaminare il merito dell'intera vicenda processuale sottoposta al suo esame, bensì la sola facoltà di controllo, sotto il profilo della correttezza giuridica e della coerenza logico-formale, delle argomentazioni svolte dal giudice di merito, al quale spetta, in via esclusiva, il compito di individuare le

fonti del proprio convincimento, di assumere e valutare le prove e di scegliere, tra le complessive risultanze del processo, quelle ritenute maggiormente idonee a dimostrare la veridicità dei fatti ad esse sottesi, senza essere tenuto ad un'esplicita confutazione degli altri elementi probatori non accolti, anche se allegati dalle parti. Il vizio di omessa, insufficiente o contraddittoria motivazione denunciabile con ricorso per cassazione ai sensi dell'art. 360 n. 5 c.p.c, ricorre, dunque, soltanto quando nel ragionamento del giudice di merito sia riscontrabile il mancato o insufficiente esame di punti decisivi della controversia, prospettati dalle parti o rilevabili d'ufficio, ovvero un insanabile contrasto tra le argomentazioni adottate, tale da non consentire l'identificazione del procedimento logico-giuridico posto a base della decisione, mentre tale vizio non si configura allorché il giudice di merito abbia semplicemente attribuito agli elementi valutati un valore e un significato diversi dalle aspettative e dalle deduzioni di parte (cfr. ex plurimis Cass. n. 10657/2010, Cass. n. 9908/2010, Cass. n. 27162/2009, Cass. n. 16499/2009, Cass. n. 13157/2009, Cass. n. 6694/2009, Cass. n. 42/2009, Cass. n. 17477/2007, Cass. n. 15489/2007, Cass. n. 7065/2007, Cass. n. 1754/2007, Cass. n. 14972/2006, Cass. n. 17145/2006, Cass. n. 12362/2006, Cass. n. 24589/2005, Cass. n. 16087/2003, Cass. n. 7058/2003, Cass. n. 5434/2003, Cass. n. 13045/97, Cass. n. 3205/95).

16.- Nelle citate sentenze questa Corte ha già avuto modo di precisare che, in tema di prova, spetta in via esclusiva al giudice di merito il compito di individuare le fonti del proprio convincimento, di assumere e valutare le prove, di controllarne l'attendibilità e la concludenza, di scegliere tra le complessive risultanze del processo quelle ritenute maggiormente idonee a dimostrare la veridicità dei fatti ad esse sottesi, assegnando prevalenza all'uno o all'altro dei mezzi di prova acquisiti, nonché di escludere anche attraverso un giudizio implicito la rilevanza di una prova, dovendosi ritenere, a tal proposito, che egli non sia tenuto ad esplicitare, per ogni mezzo istruttorio, le ragioni per cui lo ritenga irrilevante ovvero ad enunciare specificamente che la controversia può essere decisa senza necessità di ulteriori acquisizioni (cfr. ex plurimis, Cass. n. 16499/2009 cit.). E, per quanto riguarda specificamente la valutazione della prova testimoniale, ha affermato che la valutazione delle risultanze delle prove e il giudizio sull'attendibilità dei testi e sulla credibilità di alcuni invece che di altri, come la scelta, tra le varie risultanze probatorie, di quelle ritenute più idonee a sorreggere la motivazione, involgono apprezzamenti di fatto riservati al giudice di merito, il quale è libero di attingere il proprio convincimento da quelle prove che ritenga più attendibili, senza essere tenuto ad un'esplicita confutazione dagli altri elementi probatori non accolti, anche se allegati dalle parti (Cass. n. 42/2009 cit., cui adde Cass. n. 21412/2006, Cass. n. 4347/99, Cass. n. 3498/94).

17.- Né può trascurarsi che per poter configurare il vizio di motivazione su un asserito punto decisivo della controversia, è necessario che il mancato esame di elementi probatori contrastanti con quelli posti a fondamento della pronuncia sia tale da invalidare, con giudizio di certezza e non di mera probabilità, l'efficacia probatoria delle risultanze sulle quali il convincimento del giudice è fondato, onde la ratio decidendi venga a trovarsi priva di base (cfr. ex plurimis Cass. n. 14034/2005), essendo necessario, in altri termini, che sussista un rapporto di causalità fra la circostanza che si assume trascurata e la soluzione giuridica data alla controversia, tale da far ritenere che quella circostanza, se fosse stata considerata, avrebbe portato ad una diversa soluzione della vertenza (Cass. n. 21249/2006).

18.- Nella specie, la Corte territoriale ha adeguatamente motivato il proprio convincimento riportando il contenuto di alcune deposizioni testimoniali dalle quali era risultato che, dopo la segnalazione di diversi reclami inerenti alla regolarità della consegna della corrispondenza nella zona assegnata al S., erano state rinvenute in una borsa appartenente al medesimo alcune lettere raccomandate, aperte, che, dagli atti dell'ufficio, risultavano regolarmente consegnate ai destinatari. Erano state inoltre spedite alcune missive "di prova" a persone residenti nella zona di recapito del ricorrente, ed anche queste missive non erano state consegnate ai destinatari. In alcuni casi i destinatari, convocati dagli incaricati dell'indagine ispettiva, avevano disconosciuto la sottoscrizione apposta a loro nome sul registro di consegna.

19.- Risultano, dunque, esaminati adeguatamente tutti i fatti rilevanti nella presente controversia. Né sono fondati i rilievi svolti dal ricorrente circa la conoscenza solo indiretta di tali fatti da parte dei testimoni, posto che, come risulta chiaramente dalla trascrizione delle suddette deposizioni contenuta nella sentenza e nel ricorso per cassazione, i testi hanno riscontrato direttamente l'esistenza delle irregolarità addebitate al ricorrente, ed in particolare quella delle lettere rinvenute nella borsa del S. e delle sottoscrizioni apposte sul registro di consegna della corrispondenza.

20.- Alla luce dei principi enunciati sub 15), 16) 17), la sentenza impugnata, per essere adeguatamente motivata e coerente sul piano logico-formale, non merita, dunque, le censure che le sono state mosse con il motivo in esame.

21.- Il quinto motivo è infondato.

Al riguardo va rilevato anzitutto che, in ordine ai criteri che il giudice deve applicare per valutare la sussistenza o meno di una giusta causa di licenziamento, la giurisprudenza è pervenuta a risultati sostanzialmente univoci affermando ripetutamente – cfr. ex plurimis Cass. n. 3865/2008, Cass. n. 19270/2006, Cass. n. 7543/2006, Cass. n. 13883/2004, Cass. n. 9299/2004, Cass. n. 4061/2004 -che per stabilire in concreto l'esistenza di una giusta causa di licenziamento, che deve rivestire il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro, ed in particolare di quello fiduciario, occorre valutare, da un lato, la gravità dei fatti addebitati al lavoratore, in relazione alla portata oggettiva e soggettiva dei medesimi, alle circostanze nelle quali sono stati commessi ed all'intensità dell'elemento intenzionale, dall'altro la proporzionalità fra tali fatti e la sanzione inflitta, stabilendo se la lesione dell'elemento fiduciario su cui si basa la collaborazione del prestatore di lavoro sia in concreto tale da giustificare o meno la massima sanzione disciplinare. Anche nell'ipotesi in cui la disciplina collettiva preveda un determinato comportamento quale giusta causa di licenziamento, il giudice investito della legittimità di tale recesso deve comunque valutare alla stregua dei parametri di cui all'art. 2119 c.c. l'effettiva gravità del comportamento stesso alla luce di tutte le circostanze del caso concreto (Cass. n. 1095/2007, Cass. n. 13983/2000, Cass. n. 8139/2000, Cass. n. 6900/2000, Cass. n. 7834/98, Cass. n. 1604/98), con l'ulteriore precisazione secondo cui la previsione di ipotesi di giusta causa di licenziamento contenuta in un contratto collettivo non vincola il giudice, dato che questi deve sempre verificare, stante l'inderogabilità della disciplina dei licenziamenti, se quella previsione sia conforme alla nozione di giusta causa, di cui all'art. 2119 c.c., e se, in ossequio al principio generale di ragionevolezza e di proporzionalità, il fatto addebitato sia di entità tale da legittimare il recesso, tenendo anche conto dell'elemento intenzionale che ha sorretto la condotta del lavoratore (Cass. n. 16260/2004, Cass. n. 5103/98). E' stato altresì precisato (Cass. n. 25743/2007) che il giudizio di proporzionalità o adeguatezza della sanzione dell'illecito commesso – istituzionalmente rimesso al giudice di merito -si sostanzia nella valutazione della gravità dell'inadempimento imputato al lavoratore in relazione al concreto rapporto e a tutte le circostanze del caso, dovendo tenersi al riguardo in considerazione la circostanza che tale inadempimento deve essere valutato in senso accentuativo rispetto alla regola generale della “non scarsa importanza” di cui all'art. 1455 c.c., sicché l'irrogazione della massima sanzione disciplinare risulta giustificata soltanto in presenza di un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali (art. 3 l. n. 604/66) ovvero addirittura tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto (art. 2119 ce).

22.- In tema di ambito dell'apprezzamento riservato al giudice del merito, è stato condivisibilmente affermato (cfr. fra le altre, Cass. n. 8254/2004) che la giusta causa di licenziamento, quale fatto che non consente la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto, è una nozione che la legge, allo scopo di un adeguamento delle norme alla realtà da disciplinare, articolata e mutevole nel tempo, configura con una disposizione (ascrivibile alla tipologia delle ed. clausole generali) di limitato contenuto, delineante un modello generico che richiede di essere specificato in sede interpretativa mediante la valorizzazione sia di fattori esterni relativi alla coscienza generale, sia di principi che la stessa disposizione tacitamente richiama.

Tali specificazioni del parametro normativo hanno natura giuridica e la loro disapplicazione è quindi deducibile in sede di legittimità come violazione di legge, mentre l'accertamento della concreta ricorrenza, nel fatto dedotto in giudizio, degli elementi che integrano il parametro normativo e le sue specificazioni, e della loro concreta attitudine a costituire giusta causa di licenziamento, si pone sul diverso piano del giudizio di fatto, demandato al giudice di merito e incensurabile in cassazione se privo di errori logici o giuridici. A sua volta, Cass. n. 9266/2005 ha ulteriormente precisato che l'attività di integrazione del precetto normativo di cui all'art. 2119 ce. (norma ed. elastica) compiuta dal giudice di merito – ai fini della individuazione della giusta causa di licenziamento – mediante riferimento alla “coscienza generale”, è sindacabile in cassazione a condizione, però, che la contestazione del giudizio valutativo operato in sede di merito non si limiti ad una censura generica e meramente contrappositiva, ma contenga, invece, una specifica denuncia di non coerenza del predetto giudizio rispetto agli “standards”, conformi ai valori dell'ordinamento, esistenti nella realtà sociale.

23.- Nella specie, la Corte territoriale ha ritenuto che i fatti addebitati al lavoratore fossero di gravità tale da integrare l'ipotesi della giusta causa di licenziamento, e da giustificare, quindi, l'applicazione della massima sanzione espulsiva, osservando che i comportamenti posti in essere dal ricorrente, con violazione dei doveri fondamentali che incombevano al lavoratore, denotavano non solo una scarsa diligenza o semplice leggerezza, ma una “consapevole volontà di violare – per di più reiteratamente – i propri doveri”, ponendosi in aperto contrasto con i più basilari principi di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto di lavoro.

24.- La valutazione operata dalla Corte territoriale è conforme ai principi enunciati da questa Corte (e sopra ricordati) in ordine alla sussistenza della giusta causa di licenziamento. Il giudizio espresso dai giudici di appello non è stato, del resto, sottoposto a specifiche censure idonee ad evidenziare la non coerenza del predetto giudizio agli “standards” di valutazione esistenti nella realtà sociale, essendosi il ricorrente, in realtà, limitato a ripercorrere la valutazione di merito ed a contrapporre ad essa la propria diversa valutazione (sulla base, peraltro, di una lettura solo parziale della normativa collettiva, che, all'art. 53, prevede l'applicazione della sanzione del licenziamento senza preavviso “in genere per fatti o atti dolosi, anche nei confronti di terzi, compiuti in connessione con il rapporto di lavoro, di gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro”). Quanto all'apprezzamento circa la concreta ricorrenza degli elementi idonei a costituire la giusta causa di licenziamento e in ordine alla proporzionalità o meno della sanzione, va ribadito che si tratta di una valutazione di fatto, devoluta al giudice del merito, la cui decisione se corretta, come nel caso in esame, da una motivazione corretta sul versante logico e giuridico, non è censurabile nel giudizio di cassazione. Rispetto a tale valutazione di merito operata dalla Corte d'Appello, le censure espresse con il quinto motivo, tentando di rivalutare le risultanze istruttorie in ordine ai fatti contestati per ridimensionarne la rilevanza sul piano disciplinare rispetto a quanto accertato dai giudici di merito, rimangono, dunque, confinate ad una mera contrapposizione, inidonea, in quanto tale, a radicare un deducibile vizio di motivazione della sentenza impugnata.

25.- In conclusione, il ricorso deve essere rigettato.

Le spese del giudizio di legittimità seguono la soccombenza e vengono liquidate come da dispositivo, facendo riferimento alle disposizioni di cui al d.m. 20 luglio 2012, n. 140 e alla tabella A ivi allegata, in vigore al momento della presente decisione (artt. 41 e 42 d.m. cit.).

P.Q.M.

Rigetta il ricorso; condanna il ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio liquidate in € 50,00 oltre € 3.000,00 per compensi professionali, oltre accessori di legge.